

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada karyawan Bagian SDM dan Keuangan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Bandung untuk mengetahui pengaruh tingkat motivasi terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Persepsi karyawan Bagian SDM dan Keuangan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Bandung terhadap motivasi kerja berada pada kategori tinggi.
2. Persepsi karyawan Bagian SDM dan Keuangan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Bandung terhadap kinerjanya berada pada kategori tinggi.
3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 12,56%. Artinya, apabila motivasi kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan Bagian SDM dan Keuangan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Bandung.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dan merujuk kepada skor rata-rata setiap indikator, saran yang dikemukakan mengacu kepada indikator yang memiliki skor rata-rata terendah di antara indikator yang lain untuk masing-masing variabel. Berdasarkan hal tersebut saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa tingkat motivasi kerja pada indikator kebutuhan untuk berafiliasi memiliki skor rata-rata terendah. Berdasarkan hal tersebut, perlu adanya upaya dari perusahaan untuk memperhatikan hal yang dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kebutuhan tersebut dengan menciptakan hubungan kerja yang lebih baik lagi dalam lingkungan kerja, berupaya untuk saling mempedulikan penghormatan satu sama lain, dan berupaya untuk saling berkomunikasi dengan baik, serta memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi lebih aktif di lingkungan pekerjaan.
2. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa tingkat kinerja karyawan pada indikator kuantitas kerja memiliki skor rata-rata terendah. Berdasarkan hal tersebut, perlu adanya upaya dari perusahaan untuk memberikan kejelasan waktu dan target mengenai pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan, sehingga karyawan mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan dapat menyelesaikannya dengan tepat.
3. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh yang masih rendah, sedangkan sisanya dipengaruhi

oleh faktor lain, seperti usaha dan kemampuan, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan lain-lain. Perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor lain tersebut untuk mempertimbangkan dan mencari solusi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan untuk pencapaian tujuan perusahaan yang optimal.

